

**ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫ  
ТРУДОВОЕ ПРАВО  
LABOUR LAW**

МРНТИ:10.63.59

УДК:331.109

*Д.Ж. Белхожаева<sup>1</sup>, Д.С. Байсымакова<sup>1</sup>, С.Ш. Даубасов<sup>2</sup>*  
*<sup>1</sup>Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті*  
*<sup>2</sup> Қазақ ұлттық аграрлық зерттеу университеті*

**МАМАНДАНДЫРЫЛҒАН ЕҢБЕК СОТЫ ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН ШЕШУ  
ЖӨНІНДЕГІ СОТТЫҢ БІР ТҮРІ РЕТІНДЕ**

*Аңдатпа*

Мақалада Қазақстанда мамандандырылған еңбек соттарын қалыптастыру мәселесі, атап айтқанда, еңбек құқығы ғылымында талқыланған және әлі де талқыланып жатқан Қазақстан Республикасындағы сот жүйесін реформалау шеңберінде еңбек істері жөніндегі мамандандырылған орган ретінде тұрақты жұмыс істейтін еңбек сотын құру қажеттілігі туралы айтылды. Еңбек дауларын сотта шешу саласында болып жатқан елеулі өзгерістер қазіргі кезеңде мамандандырылған еңбек сот жүйесін енгізуді теориялық тұрғыдан түсіну, еңбек даулары мен жанжалдарын шешу тұжырымдамасын еңбек қатынастарын реттеудің маңызды нысаны ретінде түсіну міндетін қояды.

Мақсаты - ҚР сот жүйесін жетілдіру қажеттілігімен, қазіргі заманғы Қазақстанда сот жүйесін реформалау барысында еңбек дауларын қарайтын мамандандырылған соттарын енгізу мен құрудың мәселелері мен құқықтық негіздерін кешенді зерделеумен, осы саладағы заңнаманы жетілдіру жөніндегі ұсыныстарды тұжырымдаумен айқындалған.

Әдіснамалық негізін - танымның жалпы логикалық әдістері құрайды: талдау, синтез, жалпылау, сонымен қатар жалпы ғылыми, жеке ғылыми және арнайы әдістер. Атап айтқанда, формальды-құқықтық әдіс зерттеудің жалпы теориялық анықтамаларын, олардың белгілері мен мазмұнын құруда қолданылды. Құрылымдық-функционалдық әдіс сот билігі органдарының қызметін және олардың өзара және квазисудебтік функцияларды жүзеге асыратын институттар арасындағы өзара іс-қимылын талдау кезінде қолданылды.

**Түйін сөздер:** еңбек, еңбек құқығы, еңбек құқықтық қатынастары, еңбек дауы, сот, сот билігі, сот жүйесі, сот төрелігі.

*Д.Ж. Белхожаева<sup>1</sup>, Д.С. Байсымакова<sup>1</sup>, С.Ш. Даубасов<sup>2</sup>*  
*<sup>1</sup>Казахский национальный педагогический университет имени Абая*  
*<sup>2</sup>Казахский национальный аграрный исследовательский университет*

**ТРУДОВОЙ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЙ СУД КАК РАЗНОВИДНОСТЬ СУДА ПО  
РАЗРЕШЕНИЮ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

*Аннотация*

В статье освещена проблема формирования трудовых специализированных судов в Казахстане, в частности, необходимость создания постоянно действующего трудового суда как специализированного органа по трудовым делам в рамках реформирования судебной системы в Республике Казахстан, концепция которой обсуждалась и продолжает обсуждаться в науке трудового права. Существенные изменения, происходящие в сфере судебного разрешения трудовых споров, ставят задачу теоретического осмысления введения трудовой специализированной судебной системы на современном этапе, осмысления концепции

разрешения трудовых споров и конфликтов как наиболее значимой формы урегулирования трудовых отношений.

Цель исследования определена необходимостью совершенствования судебной системы РК, комплексным изучением проблем и правовых основ введения и создания трудовых специализированных судов в ходе реформирования судебной системы в современной Казахстане, формулированием предложений по совершенствованию законодательства в этой области.

Методологическую основу исследования составляют общелогические методы познания: анализ, синтез, обобщение, а также общенаучные, частнонаучные и специальные методы. В частности, формально-юридический метод использовался при конструировании общетеоретических определений исследования, их признаков и содержания. Структурно-функциональный метод применялся при анализе деятельности органов судебной власти и их взаимодействия между собой и институтами, осуществляющими квазисудебные функции.

**Ключевые слова:** труд, трудовое право, трудовые правоотношения, трудовой спор, суд, судебная власть, судебная система, правосудие.

*D.Zh. Belkhozhayeva<sup>1</sup>, D.S. Baisymakova<sup>1</sup>, S. Daubassov<sup>2</sup>*

*<sup>1</sup>Abai Kazakh National Pedagogical University*

*<sup>2</sup>Kazakh National Agrarian Research University*

## **LABOR SPECIALIZED COURT AS A TYPE OF COURT FOR RESOLVING LABOR DISPUTE**

### *Abstract*

The article highlighted the problem of the formation of specialized labor courts in Kazakhstan, in particular, the need to create a permanent labor court as a specialized body for labor cases as part of the reform of the judicial system in the Republic of Kazakhstan, the concept of which was discussed and continues to be discussed in the science of labor law. Significant changes taking place in the field of judicial settlement of labor disputes set the task of theoretical understanding of the introduction of a specialized labor judicial system at the current stage, understanding the concept of resolving labor disputes and conflicts as the most significant form of settlement of labor relations.

The purpose of the study is determined by the need to improve the judicial system of the Republic of Kazakhstan, a comprehensive study of the problems and legal foundations for the introduction and creation of specialized labor courts during the reform of the judicial system in modern Kazakhstan, the formulation of proposals for improving legislation in this area.

The methodological basis of the study is general scientific methods of cognition: analysis, synthesis, generalization, as well as general scientific, private scientific and special methods. In particular, the formal-legal method was used in the design of general theoretical definitions of the study, their features and content. The structural and functional method was used to analyze the activities of judicial authorities and their interaction with each other and institutions performing quasi-judicial functions.

**Key words:** labor, labor law, labor legal relations, labor dispute, court, judiciary, judicial system, justice.

Тәуелсіз мемлекетті құру жағдайында сот төрелігіне қолжетімділікті кеңейтетін және құқықтық мемлекеттің талаптарына жауап беретін, азаматтардың құқықтарын, бостандықтары мен заңды мүдделерін қорғау бойынша өзіне жүктелген міндеттерді орындауға, қазіргі заманғы қоғам мен мемлекеттің өзекті қажеттіліктеріне уақтылы және барабар ден қоюға қабілетті сот ісін жүргізудің оңтайлы нысандары бар сот жүйесі орын алды деп санаймыз.

Сот жүйесін дамыту перспективалары ел дамуының жалпы үрдістерімен заңды түрде байланысты және біздің ойымызша, әлеуметтік, экономикалық және саяси жаңғырту жолында

елдің демократиялық дамуы жағдайында адам мен азаматтың құқықтарын, бостандықтарын қорғау саласындағы қазіргі институттарды жетілдіруде, сондай-ақ ұлттық заңнамаға озық сот практикасының халықаралық тәжірибесін енгізуде көрінеді.

Мамандандырылған еңбек соттарының қалыптасуы сот арқылы қорғау құқығын қамтамасыз ету тетігінің қажетті элементтерінің бірі болып табылады. Қазақстан Республикасында еңбек саласындағы конституциялық құқықтар мен бостандықтарды қорғау қазіргі кезеңде, экономиканы реформалауды, қоғамды демократияландыруды жүзеге асыру кезеңінде неғұрлым өзекті болып табылады. Қазақстанда құқықтық мемлекет құру міндеті сот төрелігін жүзеге асыру саласында түбегейлі өзгерістерді - оны еңбек саласында жеке адамның құқықтарын қорғауды жүзеге асыратын мемлекеттік биліктің нақты тәуелсіз және дербес тармағына айналдыруды талап етті.

Қолданыстағы заңнама еңбек арбитражын ұжымдық еңбек дауларын шешудің уақытша органы ретінде қарастырады, алайда тұрақты жұмыс істейтін еңбек арбитраждық соттарын құруды қарастырмайды. Бұл мәселе бөлек қарастыруға лайық сияқты.

«Қазақстан Республикасының сот жүйесі мен судьяларының мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының 2000 жылғы 25 желтоқсандағы №132 Конституциялық заңының 3-бабы 3-тармағына сәйкес, Қазақстан Республикасында басқа соттар, оның ішінде мамандандырылған (әскери, қаржылық, экономикалық, әкімшілік, кәметке толмағандардың істері жөніндегі және басқа) соттар құрылуы мүмкін. Мамандандырылған соттарды облыстық немесе аудандық сот мәртебесімен Қазақстан Республикасының Президенті құрады [1]. Жоғарыда баяндалғанды негізге ала отырып, Қазақстанда еңбек істері жөніндегі мамандандырылған сот ретінде тұрақты жұмыс істейтін сотты құру мүмкіндігі жоққа шығарылмайды.

Сот жүйесін одан әрі дамытудағы маңызды қадам Қазақстан Республикасының құқықтық саясат тұжырымдамасын қабылдау болды, онда сот билігі саласындағы мынадай міндеттерді шешу көзделген: сот төрелігі органдарын, ең алдымен аудандық (қалалық) сот деңгейінде одан әрі жетілдіру; сот төрелігінің қажетті органдарын құру арқылы судьялардың нақты тәуелсіздігін нығайту; әлеуметтік кепілдіктер беру; судьяларды, куәларды және жәбірленушілерді қылмыстық қоғамдастықтар тарапынан төнетін қатерлерден қорғаудың тиімді шараларын әзірлеу; экономикалық, әкімшілік, ал перспективада ювеналдық (кәметке толмағандардың істері жөніндегі) және басқа да мамандандырылған соттар институтын дамыту мәселесін қарау; азаматтық-құқықтық дауларды шешудің балама әдістерін, атап айтқанда аралық соттардың қызметін заңнамалық түрде реттеп, оларды халықаралық стандарттарға жақындата отырып көздеу; судьялар корпусының кадрларын даярлау және оқыту, білім беру және сот төрелігін іске асыру үшін жоғары білім беру судьялардың кәсіби шеберлігін жетілдіру; сот шешімдерінің орындалуына процестік сот бақылауын қолдануды заңнамалық түрде кеңейту және т.б.

Реформалар басталғаннан кейін біздің елімізде еңбек дауларын шешудің тиімді тетігін іздей бастады, сот реформасының тұжырымдамасы және сот реформасын дамыту бағдарламасы тәуелсіз сот билігінің қалыптасуындағы сапалы өзгерістердің мазмұнын анықтайды. Сот реформасының маңызды нәтижелерінің бірі соттардың атқарушы және заң шығарушы органдардың іс-әрекеттері мен шешімдерін бақылауды жүзеге асыру өкілеттіктерін иемденуі болды. Сот бақылауы адамның құқықтары мен бостандықтарын қамтамасыз етудің құқықтық механизмінде шешуші рөл атқарады, сотты осы құқықтардың кепілдік жүйесінің орталық элементіне айналдырады.

Сот жүйесін реформалаудың келесі кезеңі кезең-кезеңімен мамандандыру болуға тиіс. Сондықтан Конституциялық, төрелік, әкімшілік соттармен және мамандандырылған еңбек соттарының жалпы юрисдикция соттарымен қатар құру мәселесін қарау өзекті болып табылады. Мысалы, Президенттің 2007 жылғы 23 тамыздағы «Кәметке толмағандардың істері жөніндегі мамандандырылған ауданаралық соттарды құру туралы» Жарлығымен эксперимент ретінде Астана және Алматы қалаларында алғашқы ювеналдық соттар

құрылды. Судья кадрларын іріктеу жүйесінде де түбегейлі өзгерістер болды. Соттар өздеріне тән емес функциялардан Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының жанындағы Соттардың қызметін қамтамасыз ету жөніндегі дербес Департаменттің (Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының аппараты) Әділет және Жоғарғы Сот жанындағы білім беру органдарына Сот актілерін орындау жөніндегі функцияларды беру арқылы босатылды.

Сонымен, ҚР сот жүйесіне мамандандырылған соттарды (еңбек соттарын) енгізу қажеттілігі туралы ұсыныстар, ҚР сот жүйесін заңнамалық өзгерту мүмкіндіктері әлі күнге дейін сәтті болған жоқ, дегенмен идеяның өзі еңбек құқығы ғылымында талқылануда [2, 24-33 б.].

Атап айтқанда, А.В. Ставцева мамандандырылған еңбек соттарын құру азаматтардың элеуметтік кепілдіктерін, ең алдымен жұмыс беруші емес, мемлекет тарапынан арттыру және соттардың құзыретін кеңейту қажеттілігімен байланысты деп жазды. Көптеген шет елдерде мұндай соттардың жеке және ұжымдық еңбек дауларын шеше отырып, құрылып, тиімді жұмыс істейтіндігін айта отырып, аталған автор біздің елімізде еңбек соттарын ұйымдастыруда ұлттық ерекшеліктерін ескере отырып, шетелдік прогрессивті тәжірибені қолдануды ұсынады [3, 13 б.].

Қазіргі уақытта В.М. Оробец: «Германия, Финляндия, Ұлыбритания, Франция, Австрия, Бельгия, Дания және басқа елдерде жұмыс істейтін мамандандырылған еңбек соттары өздерінің тиімділігін көрсетті деп санайды, осыған байланысты осындай органдар қызметінің шетелдік тәжірибесімен танысу қызықты болып көрінеді» [4, 33 б.].

Бұл мәселеге ерекше көзқарас А.В. Попов [5, 7-9 б.]. оның пікірінше, еңбек соттарының сот жүйесіне енгізілуі еңбек қатынастарынан туындайтын істердің сапасын жақсартуға, қарау мерзімдерін қысқартуға әсер етуі керек.

Жалпы, Қазақстанда мамандандырылған соттар құру, мамандардың пікірінше:

- азаматтардың тұтастай сот арқылы қорғалуына конституциялық құқықтарын, атап айтқанда, еңбек құқықтарын іске асыру жөнінде нақты кепілдіктер жасау;

- сотта дауларды шешу кезінде іс жүргізу заңнамасының талаптарын нақты сақтауды қамтамасыз ету;

- сот шешімдерін, әсіресе жалақыны, жәрдемақыларды және басқа да ақшалай төлемдерді өндіріп алу туралы істер бойынша нақты және жылдам орындаудың құқықтық тетігін жетілдіру; сонымен бір мезгілде соттың еңбек даулары жөніндегі қорғау функциясы еңбек және одан туындайтын өзге де субъектінің бұзылған құқықтары мен заңды мүдделерін тез мәжбүрлеп қалпына келтіру жөніндегі дау тараптары арасындағы келіспеушіліктерді бейбіт жолмен реттеу жөніндегі шаралардың бүкіл жиынтығын қамтуға тиіс қызметкер мен жұмыс беруші шеккен мүліктік және моральдық зиянды толық көлемде өтеу бойынша құқық бұзушылықтар [2, 24-33 б.].

Еңбек дауларын шешу үшін ерекше юрисдикциялық органдар құру идеясы Қазақстанда орын алғанын атап өткен жөн. Сұрақ туындайды: бұл мәселе бүгінде қалай шешілуде. Әзірге, бірақ еңбек дауларын сотқа дейін реттеу бағытында ғана сынақ қадамы жасалды. Мысалы, кәсіподақтар, жұмыс берушілер және Үкімет өкілдері ұжымдық еңбек дауларының алдын алуға жәрдемдесуге міндеттенді және осы міндеттемені үшжақты Келісімде бекітіп, реттелуде [6].

Қазақстан Республикасы Азаматтық кодексіне сәйкес, меншік иесі (бұл жағдайда жоғарыда аталған құрылтайшылар) коммерциялық емес сипаттағы функцияларды жүзеге асыру үшін құрған және ол толық немесе ішінара қаржыландырған ұйым мекеме деп танылады. ҚР АҚ-не сүйене отырып, коммерциялық емес ұйымдар кәсіпкерлік қызметті тек өздері құрған және осы мақсаттарға сәйкес келетін мақсаттарға қол жеткізуге қызмет ететіндіктен ғана жүзеге асыра алады [7].

Ұжымдық еңбек дауларын шешуге арналған еңбек сотының мақсаттары, атап айтқанда:

- әртүрлі меншік нысанындағы ұйымдарда қызметкерлердің құқықтары мен заңды мүдделерінің сақталуына элеуметтік әріптестік шеңберінде бақылау тетіктерінің жүйесін құру

жөніндегі жұмысты құқықтық және ұйымдастырушылық қамтамасыз ету;

- еңбек құқықтық қатынастары саласында жұмыс берушілер мен еңбек ұжымдары арасында туындайтын реттеу және жою.

Қойылған мақсаттарға жету үшін бұл мекеме:

- ұжымдық еңбек дауларын шешуге маманданған еңбек сотының қызметін құрады және қамтамасыз етеді, еңбек заңнамасына және еңбек жанжалдарын шешуге қатысы бар адамдар арасында осы соттың қызметі туралы ақпаратты таратады;

- еңбек заңнамасына қатысты тақырыптар бойынша конференциялар, семинарлар және дәрістер өткізеді;

- жұмыс беруші кәсіпорындар, кәсіподақ ұйымдары, заң фирмалары, министрліктер мен ведомстволар үшін еңбек және жұмыспен қамту туралы заңнама саласында кәсіби даярлау және біліктілікті арттыру курстарын ұйымдастырады;

- ХЕҰ тәжірибесі мен ұсынымдарын және т.б. ескере отырып, еңбек заңнамасы саласына жататын заң жобаларын әзірлеуге және талдауға қатысады.

Жоғарыда айтылғандарды ескере отырып, функциялары көп жағдайда мемлекеттік органдардың еңбек және жұмыспен қамту жөніндегі аумақтық органдар тұлғасындағы ұжымдық еңбек дауларын реттеуге жәрдемдесу жөніндегі өкілеттіктерін қайталайды деп айтуға болады. Сонымен бірге, елдегі ереуілдер саны көптеген салаларда азаматтардың құқықтары бұзылып, қазіргі дағдарыс жағдайында әлеуметтік-экономикалық салада шиеленісті жағдай сақталуда [8].

Еңбек дауларын сотқа дейін шешудің қолданылатын әдістері бүгінде жеткілікті тиімді емес сияқты, өйткені олардың кемшіліктері әлі де бар (мысалы, заң шығарушы төрешілер жұмыс істей алатын міндетті процедуралық талаптардың минимумын қарастырған жоқ, еңбек арбитражының шешімдерін әрдайым дау тараптары орындай бермейді), ал қолданыстағы сот жүйесі қол жетімді емес. Шамадан тыс жүктемелерге байланысты, судьялар көбінесе олар күрделілігіне байланысты еңбек істерін қарауды кейінге қалдырады.

Еңбек жанжалдарының алдын алу, даулы мәселелер бойынша қызметкерлер мен жұмыс берушілерді татуластыру, сондай-ақ проблемаларды жедел және дұрыс шешу үшін жаңа тиімді тетік құру қажеттігі пісіп-жетілді.

Еңбек әділеттілігін қалыптастыру өте орынды, мұны ХХ ғасырдың бірінші үштен бір бөлігіндегі шетелдік тәжірибе мен мемлекетіміздің тарихы, сондай-ақ қазіргі уақытта еңбек істерін қарау тәжірибесі дәлелдейді. Еңбек әділет формаларының болуы әр түрлі болуы мүмкін: мамандандырылған еңбек соттары да, жалпы юрисдикция соты шеңберіндегі арнайы сот құрамдары. Еңбек істері бойынша сот ісін жүргізу белгілі бір ерекшеліктері бар азаматтық процестің жалпы ережелері бойынша жүзеге асырылуы керек. Бұл ерекшеліктер Қазақстан Республикасының Азаматтық процестік кодексіне [9] еңбек істеріне арналған бөлімді енгізу арқылы немесе Қазақстан Республикасының Еңбек процестік кодексін қабылдау арқылы белгіленуі мүмкін. Оны қабылдау қажеттілігі және оның мазмұны заң әдебиетінде кеңінен талқыланады.

Алайда, мұндай рәсімдер жұмыскерлер үшін ақысыз болуы керек, процедуралық мерзімдер өтініш берудің ыңғайлылығын қамтамасыз ету үшін мүмкіндігінше қысқартылуы керек, еңбек процесі азаматтыққа қарағанда ресми емес болуы керек.

Әдебиетте ұжымдық еңбек дауларын сот ісі «ұжымдық еңбек дауларын шешудің объективті қағидаларына мүлдем қайшы келеді және негізінен антидемократиялық мәжбүрлеу жүйесін құруға әкеледі», - деген тұжырым бар [10, 141 б.].

Сондай-ақ, бұл мәселеге басқа көзқарас бар екенін атап өткен жөн. Мысалы, Н.Л. Лютов: «бұл мәлімдеме тек экономикалық дауларға қатысты болуы мүмкін. Міндетті субъектіні өз міндеттемелерін орындауға мәжбүрлеу қажеттілігімен байланысты заңды даулар мәжбүрлі болуы мүмкін және болуы керек, сондықтан ТМД мемлекеттерінің модельдік Еңбек кодексінің тұжырымдамасы заңдық еңбек дауларын сот шешімін енгізу ұсынымын қамтиды, бұл мәселеде қолдау көрсетеді» [11, 208 б.].

Соңғы пікірмен келіспеу қиын. Оның үстіне, бұл экономикалық ұжымдық еңбек дауларына да қатысты, бірақ белгілі бір жағдайларда ғана қарастырылады. Мысалы, жұмыскерлер, егер олар жұмыс істесе, ереуілге шыға алмайтын жағдайда, бұл ереуілдерге тыйым салынған ұйымда, ал олардың пайдасына шығарылған еңбек сотының шешімін жұмыс беруші орындамайды. Егер жоғарыда аталған себептерге байланысты аталған қызметкерлер ереуілге өз құқығын пайдалана алмаса, онда оларға жұмыс берушінің еңбек төрелігі шешімін мәжбүрлеп орындату туралы талаппен осындай сотқа жүгінуге мүмкіндік берілуі тиіс.

Бұл біреудің заңды түрде бекітілген құқығының бұзылғанын немесе бұзылмағанын анықтауға арналған өз функциялары бойынша сот органдары. Еңбек дауларының осы санатына қатысты мамандандырылған еңбек соттары юрисдикцияға ие болуы керек, олардың судьялары жалпы юрисдикция соттарында жұмыс істейтін судьяларға қарағанда осындай дауларды шешуде ерекше тәжірибеге ие болады.

Еңбек істерін азаматтық істердің жеке санатына бөлу қажеттілігі туралы айта отырып, еңбек құқығы ғылымында азаматтық құқыққа кірмейтін жеке құқық саласы ретінде айтылғанның бәрін қайталауға болады. Еңбек қатынастарының субъектілері, азаматтық қатынастар субъектілерінен айырмашылығы, экономикалық теңсіздік жағдайында. Процессуалдық мағынада, еңбек дауларының тараптары тең емес (экономикалық және заңды емес), бұл іс жүзінде, мысалы, еңбек дауының тарапы болып табылатын жұмыс берушінің қызметкерлері болып табылатын куәгерлердің айғақтарының объективтілігі мен сенімділігіне әсер етеді.

Еңбек істерін қараудың сот рәсімі жеке және ұжымдық еңбек дауларының арасындағы айырмашылықты жүргізуге тиіс. Заңдық ұжымдық еңбек дауын шешу туралы талап қою құқығына дауды татуластыру аралық рәсімдері арқылы шешкен жағдайдағыдай жұмыскерлер өкілдерінің де ие болуға тиіс. Мысалы, егер жеке еңбек құқықтарының жаппай бұзылуы туралы дау туындаса, жұмыскерлер ұжымдық немесе жеке еңбек дауларын қарау арқылы сот ісін таңдау мүмкіндігіне ие болуы керек. Ұжымдық талап қою жұмыскердің сол мәселе бойынша жеке талап қою мүмкіндігін болдырмауы керек, ал дауды жеке қарау ұжымдық талапқа кедергі келтірмеуі керек.

Процесс тараптары өздерінің келіспеушіліктерін ауызша талқылау мен жеке қатысудың орнына даудағы өз ұстанымын растайтын құжаттарды ұсыну мүмкіндігі арасында таңдау мүмкіндігіне ие болуы керек (мысалы, Израильде мұндай тәжірибе бар), ал мысалы, Канадада еңбек процесіндегі куәгерлер жұмыстан босатудан, еңбек дауларын сот арқылы шешу кезіндегі сияқты кемсітудің басқа түрлерінен қорғалуы тиіс [11, 211 б.].

Осылайша, ҚР-да сот жүйесін реформалау аясында біз қажетті және мүмкін деп санаймыз:

1. Қазақстанда тұрақты жұмыс істейтін мамандандырылған еңбек соттарының жүйесін құру, олардың құзыретіне еңбек қатынастарынан туындайтын құқық мәселелері бойынша жеке де, ұжымдық та еңбек дауларын жатқызуға болады, бұған міндетті түрде татуластыру рәсімдерінің көмегімен, ал олар сәтсіздікке ұшыраған жағдайда ереуілді пайдалана отырып қаралуға тиіс даулар жатады;

2. Егер ереуілге шығу құқығы заңмен шектелген болса, онда мұндай санаттағы жұмыскерлердің ұжымдық еңбек дауын шешу барысында еңбек төрелігінің шешімін тараптар үшін міндетті деп тану мақсатында аталған сотқа жүгінуге мүмкіндігі болуы тиіс. Мамандандырылған еңбек соттың қорғау функциясы тараптар арасындағы келіспеушіліктерді бейбіт жолмен реттеу жөніндегі, сондай-ақ еңбек қатынастары субъектілерінің бұзылған құқықтары мен заңды мүдделерін қызметкер немесе жұмыс беруші шеккен мүліктік және моральдық зиянды толық көлемде өтеу жөніндегі бұзылған құқықтары мен заңды мүдделерін тез арада мәжбүрлеп қалпына келтіру жөніндегі шаралардың бүкіл жиынтығын қамтуға тиіс. Осы даулар бойынша шешімдер толығымен заңды болуы тиіс, ал дау-дамайды қарау рәсімі аяқталғанға дейін қақтығысушы тараптар ереуілдерге немесе құлыптарға жүгініп, бір-біріне қысым жасамауы тиіс.

Еңбек сотындағы процесс қарапайым азаматтық сотқа қарағанда әлдеқайда арзан және қол жетімді болуы керек. Еңбек даулары бойынша істерді шешу рәсімі формальды емес, ал істі өту және шешімді орындау мерзімдері қарапайым азаматтық соттарда қабылданғанға қарағанда қысқа болуы тиіс. Мәселен, жұмысқа қайта алу және жалақыны, жәрдемақыларды және басқа да төлемдерді өндіріп алу туралы істер 1 ай ішінде, ал қалғандары — 3 айдан аспайтын шекте шешілуі тиіс.

Қазақстанда мамандандырылған еңбек соттары қызметінің негізіне үшжақты ынтымақтастық қағидаты салынуға тиіс. Мамандандырылған еңбек соты еңбек дауларын кәсіби және құзыретті судья мен екі заседатель құрамында шешуге тиіс, бұл ретте олардың бірі қызметкерлердің өкілі болуға тиіс. Осыған орай, Қазақстан Республикасының еңбек-процестік кодексін қабылдау қажет, онда мыналарды: еңбек соттарының жүйесі; олардың құзыреті; соттардың шешімдеріне шағым жасау тәртібін қоса алғанда, олардың процестік қызметінің ерекшеліктері; судьялар корпусын қалыптастыру қағидалары, оның ішінде оған қойылған талаптар; сот орындаушыларының шешімдерін орындау тәртібі және құқықтық мәртебесін бекіту қажет.

Баяндалғанды ескере отырып, қазіргі заманғы сот жүйесі үздіксіз жаңғыртылып жатыр деп санаймыз, осыған байланысты судьялар қоғамдастығының алдына қойылған барлық міндеттердің шешілгендігі туралы айтуға әлі ерте, өйткені жүргізіліп жатқан реформалардың түпкі мақсаты Қазақстан Республикасында судьялардың құқықтық санасының жоғары деңгейіне оң ықпал ететін кәсіби, күшті және тәуелсіз сот билігінің болуы болып табылады корпус. Бұл аса маңызды құндылықты – демократия мен заң үстемдігін нығайтуға, демек, азаматтардың құқықтарын, бостандықтарын мен заңды мүдделерін тануға, сондай-ақ сот билігі органдарының беделін арттыруға және сотта дауларды шешу кезінде азаматтар тарапынан оларға толық сенімге жәрдемдесуге арналған.

Алғыс. Аталған зерттеуді Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің Ғылым комитеті қаржыландырады (№АР09259109 Гранты).

*Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:*

1. «Қазақстан Республикасының сот жүйесі мен судьяларының мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының 2000 жылғы 25 желтоқсандағы №132 Конституциялық заңы // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z000000132> (жүгіну мерзімі: 18.05.2022)
2. Buribayev Ye., Khamzina Zh. Access to justice: updating the problem of individual labor disputes // Абай атындағы ҚазҰПУ ХАБАРШЫ «Юриспруденция» сериясы, 2022. – №2(68). – Б.24-32.
3. Ставцева А. И. Трудовые споры и право на судебную защиту // Журнал российского права. - 1999. - №9. – С.13
4. Оробец В.М. Специализированные трудовые суды: зарубежный опыт и российское законодательство // Журнал российского права. - 2003. - № 9. – С.33
5. Попов А. В. О необходимости создания трудовых судов // Трудовое право. - 2006. № 9. – С.7-9.
6. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі Қазақстан Республикасының Кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ. // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414> (жүгіну мерзімі: 12.07.2022)
7. Қазақстан Республикасының Кодексі 1994 жылғы Қазақстан Республикасының Азаматтық Кодексі 27 желтоқсандағы № 268-XIII // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K940001000> (жүгіну мерзімі: 12.07.2022)
8. «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6 қазандағы № 9 нормативтік қаулысы// <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P170000009S>(жүгіну мерзімі: 12.07.2022)
9. Қазақстан Республикасының Азаматтық процестік кодексі Қазақстан Республикасының Кодексі 2015 жылғы 31 қазандағы № 377-V ҚРЗ. //

<https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000377> (жүзіну мерзімі: 12.07.2022)

10. Сафонов В.А. Коллективные трудовые споры. Проблемы теории и практики: Дис. ...канд. юрид. Наук. – Санкт-Петербург, 2000. – 180 с.

11. Лютов Н.Л. Коллективные трудовые споры. Сравнительно-правовой анализ. - М., 2007. – 267 с.

МРНТИ:10.63.59

УДК:331.109

Е.А. Бурибаев<sup>1</sup> Ж.А. Хамзина<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Казахский национальный педагогический университет имени Абая

## К ВОПРОСУ О СПЕЦИАЛИЗАЦИИ СУДОВ ПО СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМ СПОРАМ

### Аннотация

Сравнительных исследований судебной специализации применительно к казахстанской практике фактически нет, а методология оценки ее конкретных преимуществ и недостатков не разработана. После нескольких замечаний о преимуществах и недостатках судебной специализации, в этой рукописи подробно рассматривается состояние проблемы в Казахстане, где заявленные реформы, указывают на новую тенденцию в пользу создания новых специализированных судов. Делается вывод о том, что специализация свидетельствует о развитости и функциональности судебной системы государства. Специализация является одновременно основой построения судебной системы страны и важным средством ее динамичного поступательного развития. Вместе с тем, к судебной специализации следует подходить с особой осторожностью, всегда оценивая ее реализацию с разных сторон и в свете всех возможных побочных эффектов, которые она может иметь для надлежащего отправления правосудия, а также для основных целей и ценностей судебной системы. В работе выделены факторы, составляющие аргументацию создания социально-трудовых судов в Казахстане. Мы также утверждаем, что основанием для создания специализированных социально-трудовых судов в Казахстане может быть нечто большее, чем просто повышение компетентности, эффективности суда; это сигнализирует о шаге к принятию решений, ориентированных на качественное разрешение социально-трудовых конфликтов, имеющих потенциальную опасность влияния на устойчивость государственности.

**Ключевые слова:** суд, судебная система, судебная специализация, судопроизводство, социально-трудовые споры

Е.А. Бурибаев<sup>1</sup> Ж.А. Хамзина<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті

## ӘЛЕУМЕТТІК-ЕҢБЕК ДАУЛАРЫ БОЙЫНША СОТТАРДЫҢ МАМАНДАНУЫ ТУРАЛЫ МӘСЕЛЕЛЕР

### Аңдатпа

Қазақстандық практикаға қатысты сот мамандандыруының салыстырмалы зерттеулері іс жүзінде жоқ, ал оның нақты артықшылықтары мен кемшіліктерін бағалау әдіснамасы әзірленбеген. Сот мамандануының артықшылықтары мен кемшіліктері туралы бірнеше ескертулерден кейін осы қолжазбада Қазақстандағы проблеманың жай-күйі егжей-тегжейлі қаралады, онда мәлімделген реформалар жаңа мамандандырылған соттар құру пайдасына жаңа үрдісті көрсетеді. Мамандандыру мемлекеттің сот жүйесінің дамуы мен функционалдығын көрсетеді деген қорытынды жасалады. Мамандандыру сонымен бірге елдің